

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang penulis lakukan pada pegawai Direktorat Perlindungan Sosial Korban Bencana Sosial Kementerian Sosial RI maka dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh antara Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Semangat Kerja mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai sebesar 53,6% dan sisanya 46,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Selain itu Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Semangat Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Direktorat Perlindungan Sosial Korban Bencana Sosial Kementerian Sosial RI.
2. Pengaruh Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Direktorat Perlindungan Sosial Korban Bencana Sosial RI yaitu dengan hasil pengujian secara parsial yang menunjukkan nilai (t hitung) (t tabel), yaitu 0,971 lebih kecil dari 0,1966 dengan nilai signifikansi sebesar 0,334 lebih besar dari 0,05.
3. Pengaruh Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Direktorat Perlindungan Sosial Korban Bencana Sosial RI yaitu dengan hasil pengujian secara

parsial yang menunjukan nilai (t hitung) (t tabel), yaitu 3,292 lebih besar dari 0,1966 dengan nilai signifikansi 0,001 kecil 0,05.

4. Pengaruh Semangat Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Direktorat Perlindungan Sosial Korban Bencana Sosial RI yaitu dengan hasil pengujian secara parsial yang menunjukan nilai (t hitung) (t tabel), yaitu 3,292 lebih besar dari 0,1966 dengan nilai signifikansi 0,001 kecil 0,05.

5.2 Saran

Berdasarkan pengolahan data diatas, maka yang dapat penulis sarankan untuk pegawai pada Direktorat Perlindungan Sosial Korban Bencana Sosial RI adalah sebagai berikut:

1. Pada pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan semangat kerja mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai sebesar 53,6%. Produktivitas Pegawai masih dapat ditingkatkan dengan memperbaiki disiplin kerja, motivasi kerja dan semangat kerja beserta faktor dan dimensi yang terdapat didalamnya.
2. Pada pengaruh disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Memiliki pengaruh sebesar 00,2% angka ini menunjukkan berpengaruh namun tetap tidak terlalu berpengaruh pada disiplin kerja aturan waktu dan perilaku seperti yang dijelaskan pada sub bab sebelumnya, maka pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai tidak akan membesar.

3. Pada pengaruh motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas pegawai. Memiliki pengaruh sebesar 34,7% angka ini menunjukkan lumayan berpengaruh namun dengan menerapkan motivasi langsung dan tidak langsung seperti yang dijelaskan pada sub bab sebelumnya. Maka pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai namun tetap bisa dikendalikan.
4. Pada pengaruh semangat kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Memiliki pengaruh sebesar 47,8% angka ini menunjukkan berpengaruh namun tetap memperhatikan semangat kerja berdasarkan loyalitas dan antusias seperti yang dijelaskan pada sub bab sebelumnya maka pengaruh lingkungan kerja tidak akan memiliki pengaruh besar terhadap produktivitas kerja pegawai.